

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ББК Ю952  
УДК 152.3 (045)

## КРЕАТИВНОСТЬ КАК РЕСУРС ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА

С. А. Минюрова

*Ключевые слова:* креативность; личностно-профессиональное саморазвитие; профессиональная аутентичность; самодетерминация.

*Резюме:* В статье обосновывается понимание креативности как ресурса личностно-профессионального саморазвития субъекта, который способствует обретению профессиональной аутентичности на стадии стабильной профессиональной деятельности. Выявлена факторная структура личностно-профессиональных диспозиций в группах аутентичных профессионалов («Ориентация на личностные ресурсы», «Ориентация на средовые ресурсы») и неаутентичных профессионалов («Ориентация на гигиенические факторы мотивации», «Ориентация на идеалистические представления о собственных личностных ресурсах»).

На основе постнеклассического типа научной рациональности (И. Пригожин, Г. Хакен, Н. Н. Моисеев, В. А. Лекторский, В. С. Степин и др.), мета-системного подхода (А. В. Карпов) нами разрабатывается концепция личностно-профессионального саморазвития. Мы считаем, что по мере прохождения различных этапов профессионализации и овладения деятельностно-преобразующим способом существования на метауровне психики, изоморфном реально существующей системе «человек – профессия – общество», формируется личностно-профессиональная диспозиция как предрасположенность субъекта вести себя сходным образом в широком диапазоне ситуаций профессионализации. В структуре данной диспозиции можно выделить когнитивный аспект (ценностные ориентации субъекта в профессиональной сфере, представления о креативном потенциале профессиональной среды, представления о социально-психологических характеристиках профессиональной среды); аффективный аспект (уровень эмоционального напряжения в профессиональной сфере); поведенческий аспект (устойчивые механизмы личностной саморегуляции, сопровождающие профессионализацию, устойчивые способы поведения в межличностных отношениях в профессиональной среде). Личностно-профессиональное саморазвитие рассматривается нами как

особый вид деятельности, который обеспечивает способ существования субъекта в контексте системы «человек – профессия – общество» через его самоорганизацию на метасистемном уровне психики, что ориентирует на анализ микрогенеза профессионализации. В данной статье мы обратились к проверке гипотезы о том, что ресурсом самоорганизации субъекта на стадии стабильной профессиональной деятельности становится проявление креативности как открытости к новому, чувствительности к проблемам, высокой потребности в творчестве, а это, в свою очередь, способствует обретению профессиональной аутентичности.

Исследованию психологических особенностей творческой, креативной личности посвящены работы как зарубежных (К. Тэйлор, К. Кокс, Т. Амабайл, М. Коллинз, Ф. Баррон, А. Маслоу, Р. Стернберг и др.), так и отечественных психологов (Н. С. Лейтес, А. Н. Лук, Я. А. Пономарев, Д. Б. Богдавленская, В. Н. Дружинин, А. М. Матюшкин и др.). При всем многообразии интерпретаций креативности отчетливо наблюдается тенденция рассматривать ее как проявление самореализации личности (А. Н. Леонтьев, А. Маслоу, Д. Н. Узнадзе, В. Д. Шадриков и др.). В концепции развития креативности в профессиональной акмеологии Н. Ф. Вишняковой гипотетически выделяется несколько направлений исследования структуры личности с целью определения ее креативных характеристик [2]. Во-первых, продуктивная мыслительная деятельность, контролируемая и регулируемая сознанием: творческое мышление, которое выражается в оригинальности, нестереотипности, способности продуцировать идеи, нешаблонности поиска их решения, изобретательности и новаторстве в продуктивной деятельности, а также любознательность, которая проявляется в открытости творчеству, познанию и деятельности. Эти креативные качества результируются в творческом отношении к профессии в зрелом периоде. Во-вторых, интуитивная подсознательная сфера, которая основывается на необычности и латентности подсознательных процессов: интуитивного постижения истины, воображения как творческого озарения при создании новых образов. В-третьих, эмоциональная сфера, включающая высокую чувствительность личности, эмпатийность и эмоциональную идентификацию в творческом процессе [1]. Н. Ф. Вишняковой вводится понятие «профессиональная креативность», которое включает продуктивную профессиональную направленность личности, уровень оригинальности мышления, импровизационность, открытость к новому в деятельности и новаторство. Мы считаем, что представленность этих характеристик в личностно-профессиональной диспозиции становится ресурсом самоорганизации субъекта в ходе профессионализации и способствует проявлению механизма профессиональной аутентичности.

Понятие «аутентичность» разработано в гуманистической психологии и психотерапии и отражает одну из важнейших интегративных характеристик личности. Часто в качестве синонимов термина «аутентичность» исполь-

зуются такие понятия, как полноценно функционирующая личность (К. Роджерс), свобода (Г. Олпорт), самоактуализация (А. Маслоу), самость, целостная личность (Ф. Перлс), конгруэнтность (Р. Бендлер, Д. Гриндер). Психологический смысл аутентичности определяется как согласованное, целостное, взаимосвязанное проявление основных психологических процессов и механизмов, обуславливающих личностное функционирование. Проявление или не проявление аутентичности с этой точки зрения наблюдается при столкновении личностных мотивов и интересов с социальными нормами, доминирующими тенденциями общественного сознания. В такой ситуации аутентичное поведение предполагает цельное переживание непосредственного опыта, не искаженного психологическими защитными механизмами. Человек вовлеченно воспринимает происходящее и затем непосредственно проявляет свое эмоциональное отношение к нему. Его мысли и действия согласованы с эмоциями. В традициях гуманистической психологии аутентичность характеризует также некую идеальную личность. Но аутентичность – это не образец для подражания, а выстраданная в борьбе с самим собой свобода в принятии своих уникальных особенностей и неповторимой стратегии построения собственной жизни [5, с. 40–41].

Мы считаем, что на стадии стабильной профессиональной деятельности механизм аутентичности позволяет субъекту согласовывать реальные и идеальные представления о самом себе как профессионале, открытом навстречу новому опыту, и на этой основе переключать собственную активность на ценностное использование ресурсов окружающей профессиональной среды для проявления, воплощения в ней своих творческих способностей и целостной личности. В таком случае ярко обнаруживается личностно-профессиональное саморазвитие как деятельность, в процессе которой порождается субъектность как содержательно-действенная характеристика активности, как системное качество личности, как отношение человека к себе как к деятелю. Мы согласны с мнением Е. Н. Волковой, что истоком деятельностно-преобразующего отношения человека к самому себе и миру является различение им в себе некоторой внутренней инстанции, которая в самом общем виде может быть обозначена как «Я-концепция» и которая обеспечивает понимание сложности и многообразия как своего внутреннего мира, так и гибкость поведения в социуме [3]. Степень осознания человеком изменений, происходящих с ним и производимых им, определяет его способность выбирать цели для достижения, находить средства для этого, отслеживать и оценивать полученные результаты и причины, способствующие и препятствующие достижению целей. Сущностной характеристикой такого выбора является его свобода, которая придает деятельности человека нравственное измерение (М. М. Бахтин). Свободный выбор, в свою очередь, требует от человека осознания ценности объекта социальной действительности, и тем самым формируется особый вид отношения к нему – ценностное отношение. Обладание ценностями всегда

включает в себя осознание их иерархии, облегчает человеку задачу поиска смысла жизни, который служит системным стержнем, обеспечивающим целостность человека, его тождественность самому себе в потоке изменений и самоизменений (В. Франкл, В. Э. Чудновский).

Выборку проведенного нами эмпирического исследования составили педагоги ( $N = 300$ ) как представители профессии продуктивного типа, для которой характерна индивидуализированная концептуальная основа деятельности и установка на высокий уровень личного мастерства с преобладанием креативных механизмов идентификации. Для изучения личностно-профессиональной диспозиции были использованы методики: «Ценностные ориентации персонала» (Е. Б. Фанталова), опросник «Якоря карьеры» (В. Э. Винокурова и В. А. Чикер), «Определение креативного потенциала» (С. И. Макшанов), тест «Пульсар» (А. Г. Почебут), «Опросник МВЬ» (Н. Е. Водопьянова), «Опросник межличностных отношений» (В. Шутц), «Шкала контроля за действием» (Ю. Куль), тест «Креативность» (Н. Ф. Вишнякова).

На основании соотношения представлений об «Я-реальном» и «Я-идеальном» по шкале «Творческое отношение к профессии» методики «Креативность» (Н. Ф. Вишнякова) вся выборка была поделена на две группы. В первую вошли 132 человека, чьи значения по этой шкале находятся в континууме, когда показатель «Я-реальное» приближается к показателю «Я-идеальное», между ними наблюдается значимая корреляционная связь (коэффициент корреляции Спирмена  $R = 0,924187$  при  $p < 0,01$ ). Во вторую группу вошли 168 человек, чьи значения находятся в континууме, когда показатель «Я-идеальное» больше показателя «Я-реального», значимая связь между этими показателями не представлена (коэффициент корреляции Спирмена  $R = 0,775519$  при  $p < 0,01$ ). Для выявления личностно-профессиональных диспозиций был применен факторный анализ.

В первой группе получившиеся факторы названы «Ориентация на личностные ресурсы» и «Ориентация на средовые ресурсы». Они воссоздают представленность в личностно-профессиональной диспозиции двух состояний (табл. 1). Первое связано с суждениями субъекта о себе как об оригинальном, любознательном человеке с творческим отношением к работе, у которого развиты также и внепрофессиональные интересы, позволяющие ему быть достаточно автономным, но всегда готовым к их использованию и при служении делу.

Второе состояние отражает представление субъекта о своей профессиональной среде как референтной, хорошо подготовленной к деятельности, организованной, интегрированной, активной, направленной на достижение поставленных целей. Таким образом, выявленная личностно-профессиональная диспозиция акцентирует ценностное отношение субъекта к самому себе и профессиональной среде, что и становится основой для его продуктивной профессиональной направленности, способствует проявлению профессиональной аутентичности как подлинности проживания себя в профессии.

Таблица 1

Факторная структура личностно-профессиональной диспозиции в группе 1  
(«Я-реальное» = «Я-идеальное»)

Показатели	Факторы	
	Ориентация на личностные ресурсы	Ориентация на средовые ресурсы
Оригинальность «Я-реальное»	0,98781	
Любознательность «Я-идеальное»	0,90398	
Карьерная ориентация по типу «Служение»	0,90090	
Удовлетворенность мотивов свободы от проф. деятельности	0,86864	
Оригинальность «Я-идеальное»	0,86088	
Потребность в признании со стороны других	0,80326	
Любознательность «Я-реальное»	0,79966	
Креативность в подходе к решению проблем	0,78481	
Творческое отношение к профессии «Я-идеальное»	0,75334	
Эмоциональная эмпатия «Я-реальное»	0,70817	
Карьерная ориентация по типу «Автономия»	0,70750	
Карьерная ориентация по типу «Менеджмент»	-0,71399	
Удовлетворенность мотивов отношений	-0,74733	
Напряженность в сфере творческого мышления	-0,77501	
Интуиция «Я-реальное»	-0,78906	
Потребность в контроле	-0,80324	
Значимость мотивов статуса	-0,82373	
Напряженность мотивов самореализации	-0,84610	
Напряженность в области признания	-0,88819	
Напряженность в области контроля	-0,90602	
Референтность группы		0,94477
Подготовленность группы к деятельности		0,93163
Организованность группы		0,87613
Напряженность в сфере интуиции		0,82098
Интенсивность интеракций в области контроля		0,81968
Интегративность группы		0,81656
Значимость мотивов свободы от проф. деятельности		0,78495
Напряженность в сфере чувства юмора		0,77085
Активность группы		0,76020
Направленность группы		0,70890
Контроль за действием при неудаче		0,70871
Удовлетворенность мотивов самореализации		-0,83920
Значимость мотивов комфорта		-0,84694
Доля объясняемой дисперсии	25,39300	19,90090

Факторы, получившиеся во второй группе, названы: «Ориентация на гигиенические факторы мотивации» и «Ориентация на идеалистические представления о собственных личностных ресурсах» (табл. 2). Первое состояние личностно-профессиональной диспозиции отражает значимость для субъекта материальных мотивов, мотивов свободы от профессиональной деятельности, мотивов стабильности и защищенности. Представление о собственном потенциале при этом ограничивается фиксацией своей способности к созданию новых образов в соответствии с творческими замыслами, реализуемыми в продуктах деятельности. Отношение к другим людям характеризуется как противоречивое: с одной стороны, субъект ожидает признания от других, с другой стороны, очень осторожен в выстраивании отношений. Профессиональная среда воспринимается как неорганизованная и не подготовленная к деятельности. Субъект настроен на автономное существование в профессии.

Таблица 2

Факторная структура личностно-профессиональной диспозиции в группе 2 («Я-реальное» < «Я-идеальное»)

Показатели	Факторы	
	Ориентация на гигиенические факторы мотивации	Ориентация на идеалистические представления о собственных личностных ресурсах
1	2	3
Значимость материальных мотивов	0,97870	
Удовлетворенность мотивов авторитета	0,84611	
Потребность в контроле	0,82202	
Напряженность мотивов авторитета	0,81345	
Напряженность мотивов стабильности и защищенности	0,80869	
Значимость мотивов свободы от проф. деятельности	0,80752	
Потребность в приятии со стороны других	0,80647	
Напряженность в сфере воображения	0,79196	
Интенсивность интеракций в области признания	0,78117	
Карьерная ориентация по типу «Автономия»	0,77604	
Значимость мотивов статуса	0,74869	
Потребность в признании со стороны других	0,74251	
Воображение «Я-реальное»	0,71916	
Творческое мышление «Я-идеальное»	-0,75755	
Значимость внешних мотивов	-0,78821	

Окончание табл. 2

1	2	3
Организованность группы	-0,79324	
Потребность в приятии	-0,82033	
Чувство юмора «Я-идеальное»	-0,85104	
Напряженность в области приятия	-0,85519	
Удовлетворенность мотивов стабильности и защищенности	-0,89003	
Подготовленность группы к деятельности	-0,89719	
Интуиция «Я-идеальное»		0,91357
Оригинальность «Я-идеальное»		0,89711
Удовлетворенность мотивов самореализации		0,86273
Творческое мышление «Я-реальное»		0,83727
Карьерная ориентация по типу «Менеджмент»		0,81513
Напряженность в сфере творческого мышления		0,75910
Карьерная ориентация по типу «Интеграция стилей жизни»		0,75074
Удовлетворенность внешних мотивов		0,71267
Удовлетворенность мотивов отношений		-0,70143
Напряженность в сфере чувства юмора		-0,71179
Интегративность группы		-0,71499
Потребность в контроле со стороны других		-0,75768
Удовлетворенность мотивов комфорта		-0,77905
Доля объясняемой дисперсии	25,55363	20,96637

Второе состояние отражает идеальное представление субъекта о себе как об оригинальном человеке с выраженной интуицией, при этом отмечается, что в «Я-реальном» есть напряжение в сфере творческого мышления и проблемы с чувством юмора. Субъект считает, что его мотивы самореализации удовлетворены. Для него значимы мотивы комфорта и отношений. Он направлен на реализацию управленческих функций, принятие на себя ответственности за дело. При этом от других людей не ожидается направленности на ответственность. Профессиональная среда воспринимается как неинтегрированная. Таким образом, данная личностно-профессиональная диспозиция отражает непродуктивную профессиональную направленность, при которой идеализируются личностные ресурсы и обесцениваются ресурсы профессиональной среды. Есть риск развития профессиональной маргинальности, когда при внешней формальной причастности человека к профессии наблюдается его внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям данной сферы труда.

В целом выполненное исследование подтверждает выдвинутую нами гипотезу о том, что ресурсом самоорганизации субъекта на стадии стабильной профес-

сиональной деятельности становится проявление креативности, а также акцентирует значимость для личностно-профессионального саморазвития субъекта принципа самодетерминации [4]. Этот принцип характеризуется способностью субъекта использовать личностные и средовые ресурсы для повышения собственной эффективности в системе «человек – профессия – общество» и проявляется в гибкости, опоре на свободу выбора при управлении взаимодействиями со средой для удовлетворения значимых потребностей и ценностей. Поведение детерминировано информацией, поступающей от среды, а также психологическими особенностями субъекта, который эту информацию воспринимает и интерпретирует.

### **Литература**

1. Вишнякова Н. Ф. Создание тестовой методики на определение уровня креативности взрослой личности // Психология зрелости и старения. – 1997. – Осень. – С. 43–67.
2. Вишнякова Н. Ф. Психологические основы развития креативности в профессиональной акмеологии: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1996.
3. Волкова Е. Н. Субъектность как деятельное отношение к самому себе, к другим людям и к миру // Мир психологии. 2005. – № 3. – С. 33–40.
4. Дергачева О. Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана // Современная психология мотивации / Под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – С. 103–121.
5. Карвасарский Б. Д. Психотерапевтическая энциклопедия – СПб.: Питер Ком, 1998. – 752 с.

УДК 37.015.3  
ББК 88.40

## **ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТЧУЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В АСПЕКТЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ДИСФУНКЦИОНАЛЬНОГО СТЕРЕОТИПА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

**Э. П. Кожевникова**

*Ключевые слова:* дисфункциональный стереотип эмоционального поведения; педагогическая индифферентность; профессиональные деформации; профессиональное отчуждение; синдром эмоционального сгорания; эмоциональная дезадаптация; эмоциональная культура.

*Резюме:* В статье рассматриваются проявление эмоциональной дезадаптации у педагогов, формирование дисфункционального стереотипа эмоционального поведения в профессиональной деятельности и возникновение на этой основе профессионального отчуждения.